

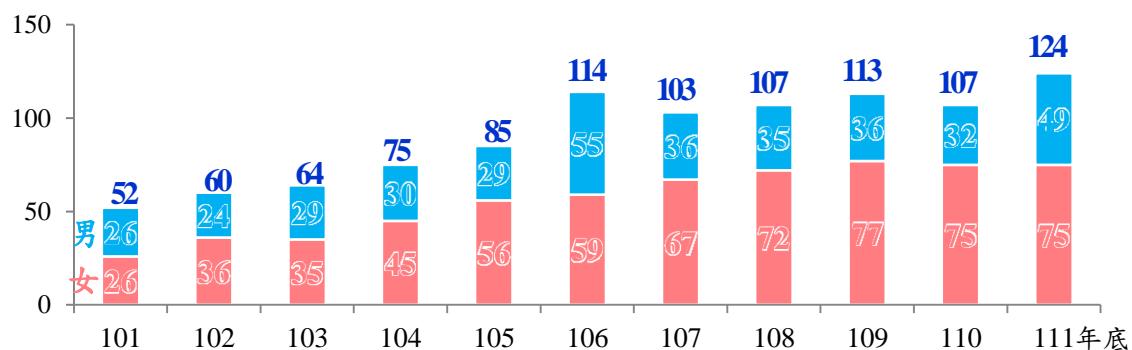
親職照顧不分性別，友善職場一起打拼 -臺鐵育嬰留職停薪員工分析

壹、前言

員工為企業穩健發展之根本，員工穩定更是企業因應營運挑戰、轉型改革及永續經營發展的重要基石；企業除提供工作職能面向的支持協助外，亦應在員工不同人生階段轉變時，所面臨的各種挑戰與問題，例如：年幼子女照顧及教育、親人身心靈病症的照護等，企業均應適時協助支持，讓員工無後顧之憂能專注於職務工作，共創勞資雙贏。

臺鐵局為穩定人才，積極建構友善家庭職場，提供員工多種個人身心健康、親職照顧等友善措施及政策，配合國家法令(如：公務人員留職停薪辦法、性別平等工作法等)辦理留職停薪及育嬰留職停薪津貼¹相關措施。臺鐵局每年申請留職停薪員工人數，從 101 年底(52 人)百人以下逐步上升，106 年底超越百人，至 111 年底達 124 人，10 年來增加 1.4 倍，女性員工成長 1.9 倍高於男性員工 0.9 倍。

圖 1、近 10 年臺鐵留職停薪員工概況



本文爰透過 109-111 年臺鐵員工留職停薪資料，初步瞭解員工申請留職停薪事由，並進一步探析員工育嬰留職停薪概況，揭示需持續著力的員工協助面向，並說明本局建構親職友善職場的相關因應措施及作為。

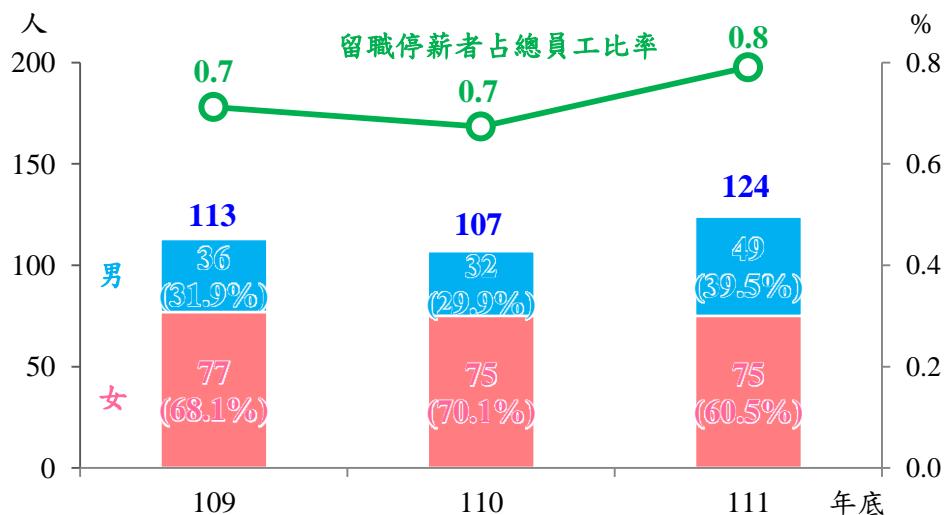
1. 育嬰留職停薪津貼係依據就業保險法及公教人員保險法分別自 98 年 5 月 1 日及 98 年 8 月 1 日起實施。

貳、留職停薪員工概況

一、留職停薪人數

依留職停薪者之性別觀察，111年底申請人數124人，占總員工人數比率0.8%，其中男性及女性各為49人及75人，占比各為39.5%及60.5%。依留職停薪者之男女性占比觀察，109-111年底女性留職停薪者介於75-77人，占總留職停薪者比率由109年底68.1%降至111年底60.5%；111年底總留職停薪者的男性占比39.5%，較110年高出9.6個百分點，顯示留職停薪者中男性漸增，與110年3月修正公務人員留職停薪辦法及111年2月修正公教人員保險法，軍公教夫妻得同時申請育嬰留職停薪及同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼，且自110年7月1日起育嬰留職停薪補助由6成薪調高至8成薪等政策，提高男性申請育嬰留職停薪之意願有關。109-111年底女性留職停薪者占總留職停薪者比率均逾6成，顯示留職停薪者以女性為多數。

圖2、109-111年底臺鐵留職停薪員工之性別結構



二、留職停薪之事由

111年底留職停薪事由以育嬰91人，占73.4%居首，排序第二為延長病假期滿及應徵服兵役各為10人，各占8.1%，再次依序為侍親9人(7.3%)、國內外全時進修3人(2.4%)及照護配偶或子女1

人(0.8%)。

就 109-111 年底觀察，109 年底及 110 年底留職停薪事由前三位依序皆為育嬰、侍親及應徵服兵役；111 年底仍以育嬰(91 人)居首，且較上年增 5 人(+5.8%)，應徵服兵役(10 人)由前 2 年之第三位升至第二位，延長病假期滿(10 人)亦居第二位，其申請人數增幅較大，為 109 年底(2 人)及 110 年底(3 人)之 5 倍及 3.3 倍，侍親(9 人)為第三位。

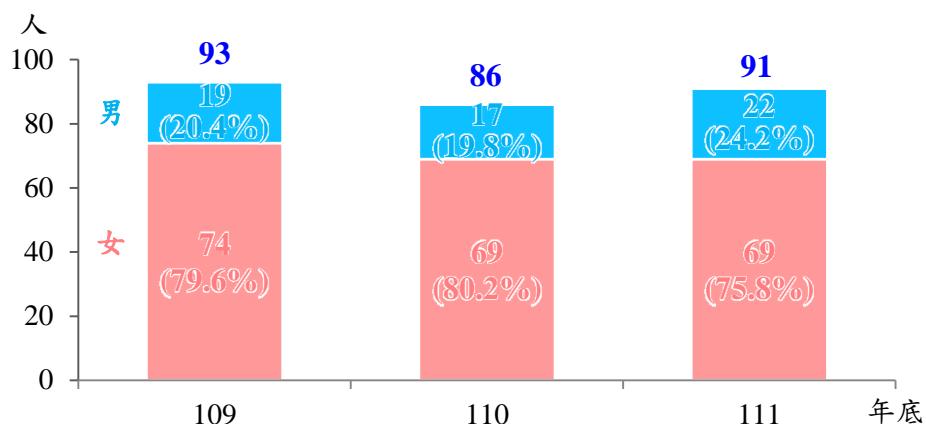
表 1、109-111 年底臺鐵留職停薪員工-按事由及性別區分

單位：人；%

項目別	109 年			110 年			111 年					
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性			
占比				占比			占比					
總計	113	100.0	36	77	107	100.0	32	75	124	100.0	49	75
育嬰	93	82.3	19	74	86	80.4	17	69	91	73.4	22	69
延長病假期滿	2	1.8	2	-	3	2.8	1	2	10	8.1	8	2
應徵服兵役	6	5.3	6	-	5	4.7	5	-	10	8.1	10	-
侍親	9	8.0	6	3	10	9.3	6	4	9	7.3	5	4
國內外全時進修	3	2.7	3	-	3	2.8	3	-	3	2.4	3	-
照護配偶或子女	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.8	1	-

依臺鐵留職停薪員工之性別結構觀察，女性員工申請留職停薪事由為育嬰者明顯多於男性，109-111 年底育嬰留職停薪者的女性比率逾 7 成 5，顯示主要擔負家庭育兒責任者實為女性。

圖 3、109-111 年底臺鐵育嬰留職停薪員工之性別結構



參、育嬰留職停薪員工面面觀

109-111 年底臺鐵員工選擇暫離職場主因為育嬰留職停薪，占比介於 7 成 3 至 8 成 2 間。本節就育嬰留職停薪員工之年齡、年資、

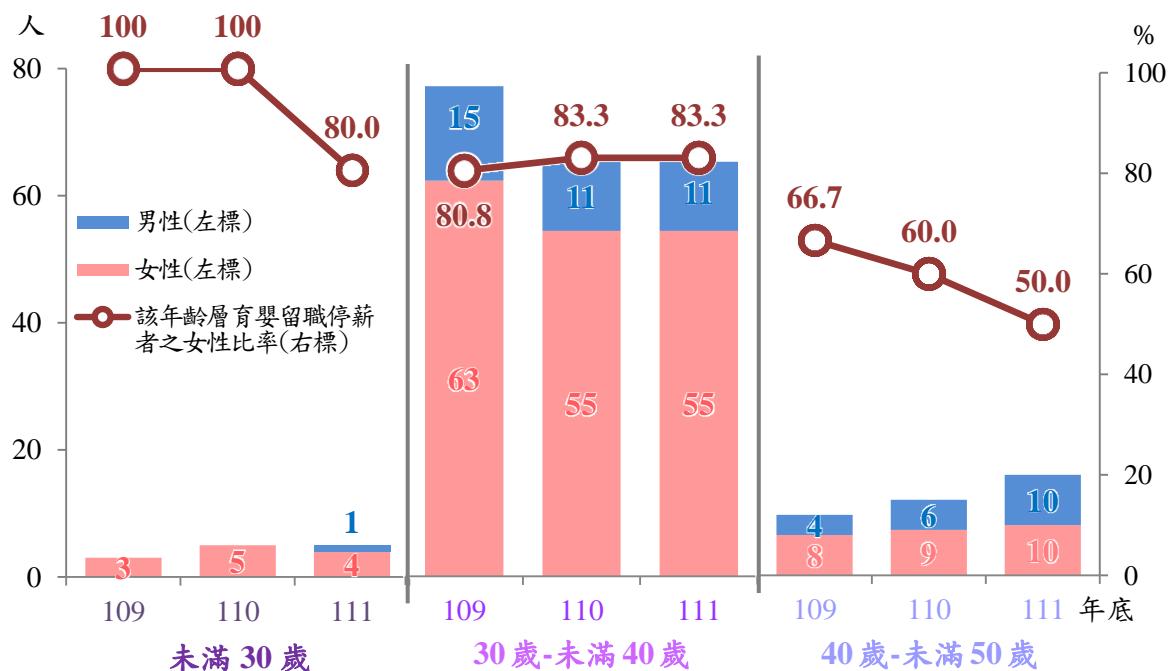
職別及服務單位等四面向與性別交叉分析，探討各性別員工因育嬰事由留職停薪狀況，以供本局持續推動親職友善職場之政策參酌。

一、年齡面向

111年底育嬰留職停薪男女性員工年齡分布均以30歲-未滿40歲居冠，其中男性及女性各為11人及55人；再次為40歲-未滿50歲，男性及女性均各為10人；未滿30歲族群居末位，男性及女性各為1及4人。109-111年底臺鐵育嬰留職停薪之男女性員工年齡層分布相同，均以30歲-未滿40歲人數最多，且囿於一般生殖年齡因素，其申請育嬰留職停薪員工年齡均在50歲以下。

就該年齡層申請育嬰留職停薪女性員工進行剖析，以40歲為分水嶺，109-111年底40歲以下女性員工申請育嬰留職停薪之比率高達8成以上(即男性不及2成)；40歲以上年齡層，其女性比率則由109年底6成7降至111年底5成，顯示40歲以上年齡層因育嬰照護需求暫離職場的性別角色，由女性為主體逐漸轉變為非專屬特定性別，男性投入育兒親職照護及教養的家庭角色亦逐漸成長。

圖4、109-111年底臺鐵育嬰留職停薪員工-按年齡及性別區分

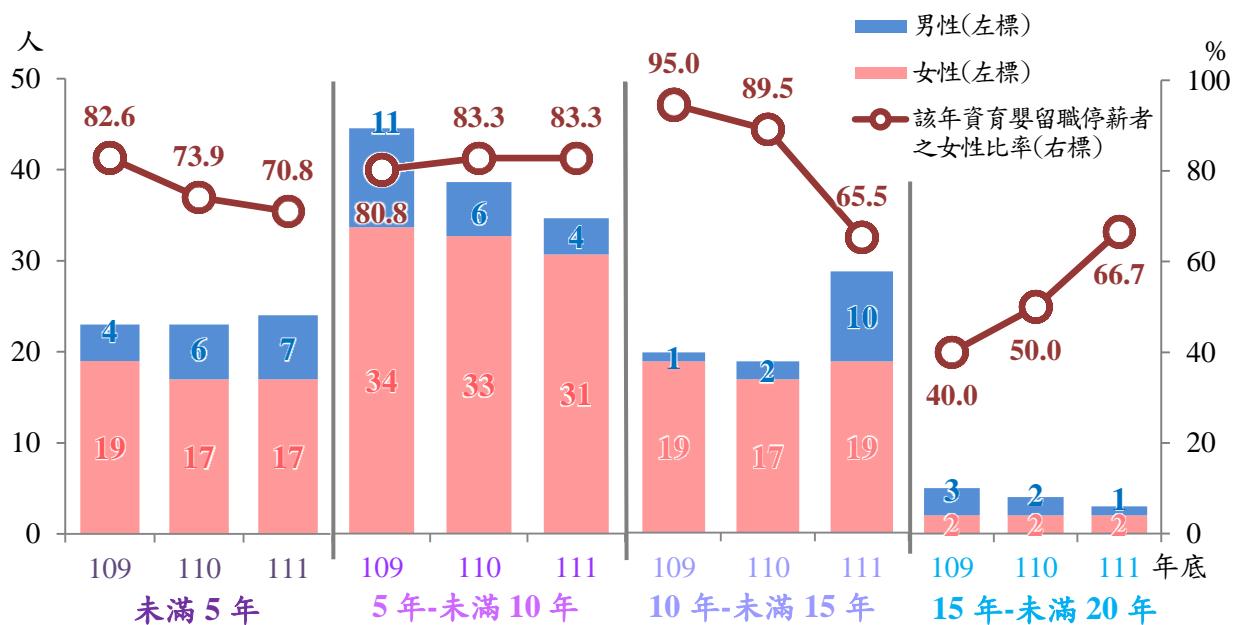


二、年資面向

111 年底育嬰留職停薪男性員工年資分布以 10 年-未滿 15 年 10 人最多，未滿 5 年 7 人次之，再次為 5 年-未滿 10 年 4 人，15 年-未滿 20 年僅 1 人。女性員工年資分布以 5 年-未滿 10 年 31 人最多，再次依序為 10 年-未滿 15 年 19 人、未滿 5 年 17 人以及 15 年-未滿 20 年 2 人。

就 109-111 年底育嬰留職停薪員工的各年資女性比率觀察，年資未滿 10 年(包含未滿 5 年及 5 年-未滿 10 年等兩族群)之女性員工申請育嬰留職停薪比率均逾 7 成；年資為 10 年-未滿 15 年者，女性比率由 109 年底 95.0% 降至 111 年底 65.5%，主要係 111 年底男性驟增至 10 人，109-110 年底僅為 1-2 人，而女性人數維持在 17 人至 19 人，該年資區間漸有男性願投入擔負育兒照護責任；年資為 15 年-未滿 20 年者，男性及女性申請則僅個位數，顯示該區間育嬰照護工作非由單一性別承擔。

圖 5、109-111 年底臺鐵育嬰留職停薪員工-按年資及性別區分



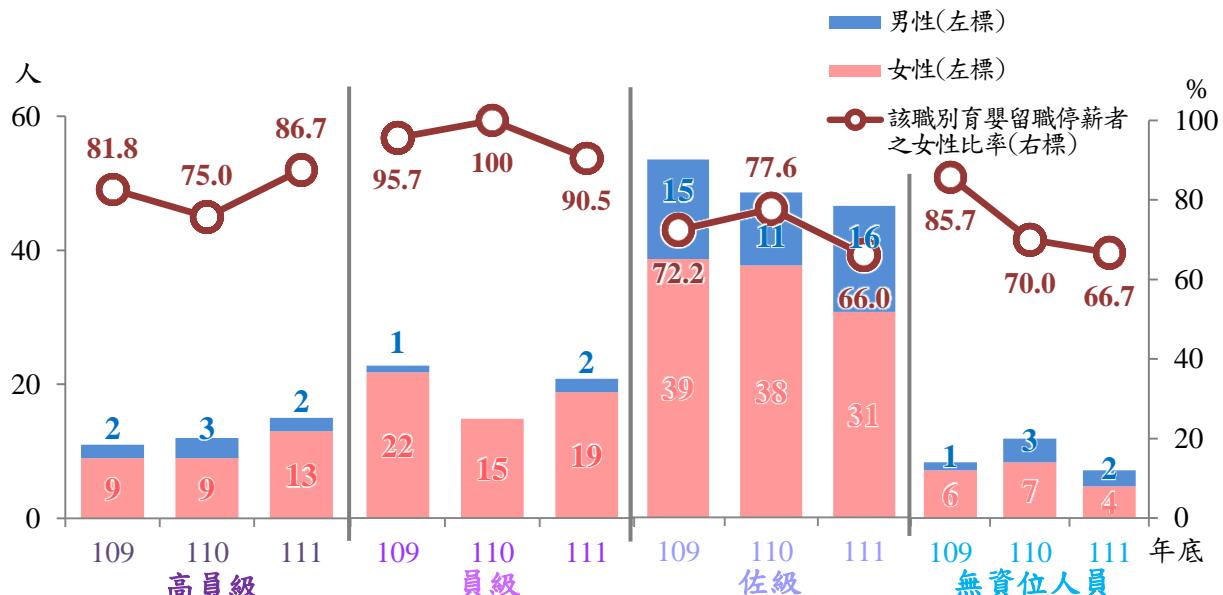
三、職別面向

111 年底育嬰留職停薪男性員工，以佐級 16 人居多，其餘職

別人數均為 2 人；女性員工以佐級 31 人最多，員級 19 人次之，再次依序為高員級 13 人及無資位人員 4 人。109-111 年底男、女性育嬰留職停薪者均以佐級最多。

就 109-111 年底臺鐵育嬰留職停薪員工的各職別女性比率觀察，每一職別之女性員工申請育嬰留職停薪比率均逾 6 成 6，女性為主要育嬰照護者，其中以員級女性比率最高，已逾 9 成(即男性不及 1 成)，佐級員工的女性比率則相較其他職別為低。

圖 6、109-111 年底臺鐵育嬰留職停薪員工-按職別及性別區分

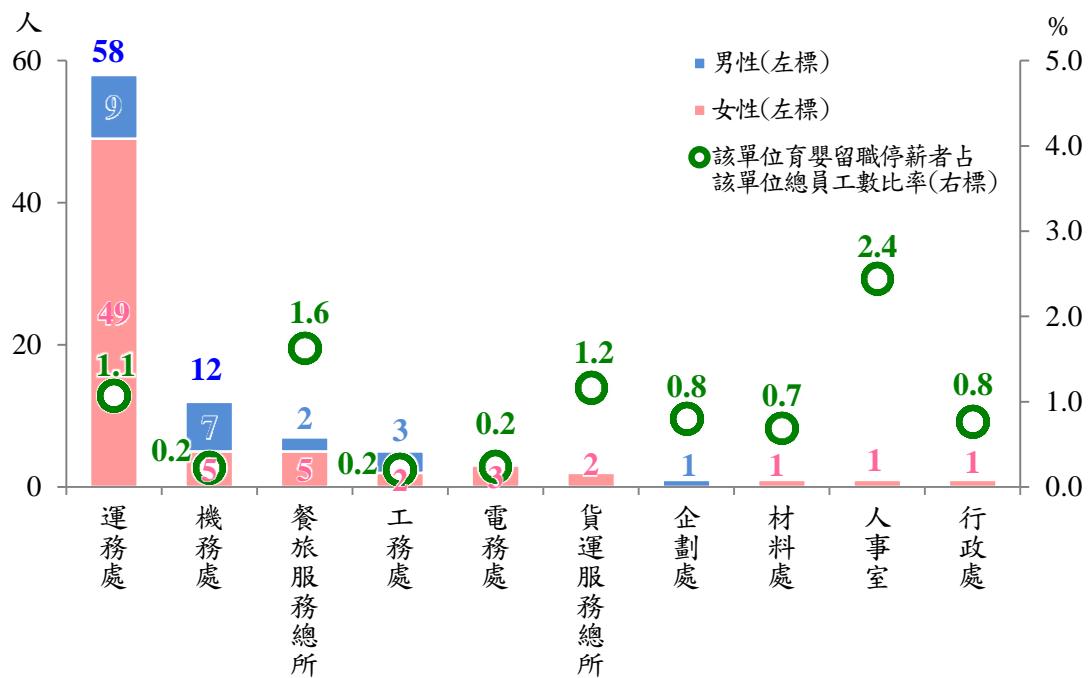


四、服務單位面向

111 年底育嬰留職停薪員工 91 人，其服務單位以運務處 58 人最多，占總育嬰留職停薪者比率 63.7%，機務處 12 人次之，占總育嬰留職停薪者比率 13.2%，再次依序為餐旅服務總所及工務處各 7 人(7.7%)及 5 人(5.5%)，其餘單位人數占比均不及 5%。育嬰留職停薪員工主要來自運務處及機務處，此兩單位申請人數合占整體 7 成 6。

就各單位育嬰留職停薪者占該單位總員工數比率觀察，前三高之單位依序為人事室、餐旅服務總所及貨運服務總所，其比率各為 2.4%、1.6% 及 1.2%，雖留職停薪人數較少，但相對該單位現有人員亦不多，故須妥適運用單位人力，使代理業務銜接順暢，工作無縫接軌。

圖 7、111 年底臺鐵育嬰留職停薪員工-按服務單位及性別區分



按性別觀察，111 年底育嬰留職停薪男性員工，其服務單位以運務處 9 人(占育嬰留職停薪男性員工數 40.9%)最多，機務處 7 人(31.8%)次之，再次依序為工務處 3 人(13.6%)、餐旅服務總所 2 人(9.1%)及企劃處 1 人(4.5%)；育嬰留職停薪女性員工以運務處 49 人(占育嬰留職停薪女性員工數 71.0%)最多，機務處及餐旅服務總所均為 5 人(7.2%)次之，其他單位人數均不及 5%。

表 2、111 年底臺鐵育嬰留職停薪員工人數-按服務單位及性別區分

單位：人；%

項目別	育嬰留職停薪員工人數			育嬰留職停薪員工結構比		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
總計	91	22	69	100.0	100.0	100.0
運務處	58	9	49	63.7	40.9	71.0
機務處	12	7	5	13.2	31.8	7.2
餐旅服務總所	7	2	5	7.7	9.1	7.2
工務處	5	3	2	5.5	13.6	2.9
電務處	3	-	3	3.3	-	4.3
貨運服務總所	2	-	2	2.2	-	2.9
企劃處	1	1	-	1.1	4.5	-
材料處	1	-	1	1.1	-	1.4
人事室	1	-	1	1.1	-	1.4
行政處	1	-	1	1.1	-	1.4

肆、育嬰親職友善職場的因應措施及作為

臺鐵局為保障員工能兼顧工作與育兒照護需求，積極推動多項親職友善職場措施，就設立互助教保中心、精進福利措施、職工福利會補助、育嬰留職停薪津貼及彈性上下時間等五部分做說明。

一、設立互助教保中心

本局積極響應推動公共化托育設施，為創造育嬰親職友善職場，設置「臺北車站職場互助教保服務中心」及「宜蘭職場互助教保服務中心」，已各於111年8月15日及8月30日正式開班，以臺鐵局員工子女、孫子女為優先申請對象，收托2-6歲幼兒。

111學年「臺北車站職場互助教保服務中心」及「宜蘭職場互助教保服務中心」收托人數分別為50人及20人，本項措施由教育部提供幼兒就學補助，學費比照非營利幼兒園收費規定，第一胎每月新臺幣2,000元、第二胎每月1,000元，第三胎(含)以上免費，減輕家長經濟負擔，提高家長送托意願。

二、精進福利措施

臺鐵局任用制度採交通資位制，以往無法享有行政機關婚喪生育及子女教育補助等各項生活津貼補助，難以留住人才。為安定員工生活，在臺鐵長期極力爭取下，「臺鐵福利精進措施」終獲行政院核定，並自109年2月15日起實施。與育兒有關之福利項目為發給生育獎助金2個月薪額及子女教育助學金(每學期大學及獨立學院13,600元、五專後二年及二專10,000元、五專前三年7,700元、高中3,800元、高職3,200元、國中及國小500元)。

臺鐵福利精進措施自核定日109年2月15日起截至111年底，請領總人次9,937人，申領總金額2億7,394萬元，其中生育獎助金請領人次144人、金額247萬元，子女教育助學金請領人次8,023人、金額9,911萬元。

表 3、109-111 年臺鐵精進福利措施有關育兒項目請領情況

單位：人；萬元

項目	總計		109 年		110 年		111 年	
	人數	金額	人數	金額	人數	金額	人數	金額
合計	8,167	10,157	2,866	3,615	2,689	3,426	2,612	3,117
生育獎助金	144	247	48	75	49	92	47	80
子女教育助學金	8,023	9,911	2,818	3,540	2,640	3,334	2,565	3,037

三、職工福利會補助

臺鐵局職工福利委員會提供員工育兒福利補助為生育補助每胎 2,000 元，以及職工子女教育補助費，凡職工子女自 0 歲起至大專，每人每學期補助 1,000 元，每年辦理 2 次。本項與精進福利措施之子女教育助學金擇一請領。

生育補助金部分，109 年至 111 年受益職工總人次 740 人、總金額 151 萬元。職工子女教育補助費部分，109 年至 111 年受益職工總人次 40,120 人、總金額 4,012 萬元。

表 4、109-111 年臺鐵職工福利會補助有關育兒項目請領情況

單位：人；萬元

項目	總計		109 年		110 年		111 年	
	人數	金額	人數	金額	人數	金額	人數	金額
合計	40,860	4,163	13,655	1,395	13,697	1,396	13,508	1,373
生育補助金	740	151	282	57	247	51	211	43
職工子女教育補助費	40,120	4,012	13,373	1,337	13,450	1,345	13,297	1,330

四、育嬰留職停薪津貼

性別平等工作法及公務人員留職停薪辦法規定受僱者可申請育嬰留職停薪，就業保險法²及公教人員保險法³分別自98年5月1日及98年8月1日起實施請領育嬰留職停薪津貼。111年底臺鐵育嬰留職停薪員工人數(91人)較上年增5.8%。

五、彈性上下班時間

為使員工兼顧家庭生活與工作，依據性別平等工作法第19條⁴，臺鐵局針對特殊需求(例如：照顧3足歲以下幼兒需求或懷孕等)員工可依規定⁵申請2小時彈性辦公時間(7:00-9:00)。

因照顧3足歲以下幼兒需求申請彈性上下班之員工人數，111年男性及女性各15人及9人，共計24人；110年男性及女性各18人及10人，共計28人；109年男性及女性各15人及12人，共計27人。另因懷孕需求申請彈性上下班之員工人數，111年及110年均為1人。

2.依就業保險法第19-2條規定，育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

3.依公教人員保險法第35條規定，被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。

4.性別平等工作法第19條規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

5.臺鐵局2小時彈性辦公時間申請係依109年3月9日鐵人二字第1090005529號函及同年4月6日鐵人二字第1090011271號函規定。

伍、結語

111年底臺鐵員工申請留職停薪者124人，占總員工人數比率0.8%，男性及女性各為49人及75人。依109-111年底留職停薪者之男女性占比觀察，111年底總留職停薪者的男性占比39.5%，較110年高出9.6個百分點，顯示男性留職停薪者漸增；女性留職停薪者占總留職停薪者比率均逾6成。

109-111年底臺鐵員工申請留職停薪事由以育嬰占比最高，介於7成3至8成2間，實為留職停薪主因；按年資觀察，女性育嬰留職停薪者之年資均以5年-未滿10年最多；按職別觀察，男、女性育嬰留職停薪者均以佐級最多；按服務單位別觀察，111年底育嬰留職停薪者主要來自運務處及機務處，此兩單位申請人數合占整體7成6。

109-111年底男、女性育嬰留職停薪者的年齡層分布相同，均以30歲-未滿40歲最多。就該年齡層申請育嬰留職停薪女性員工占該年齡層總育嬰留職停薪者比率觀察，以40歲為分水嶺，109-111年底40歲以下女性員工申請育嬰比率逾8成；40歲以上年齡層，其女性比率由109年底6成7降至111年底5成，顯示該年齡層的育嬰照護工作，已非由女性專屬，男性亦逐漸投入此行列。

本分析藉由臺鐵留職停薪相關資料加以探析，瞭解不同性別族群對育嬰留職停薪相關措施之使用情形，臺鐵局持續積極提供員工關於育嬰照護的協助及各項措施，建構更優質友善職場環境，使員工能夠順利轉換職場工作者及親職照護者的角色，增加復職後的工作銜接順暢。